

**Distribución de las remuneraciones de los docentes según los niveles remunerativos en una universidad pública****Distribution of teachers' salaries according to remuneration levels in a public university****Víctor P. Cuadros-Ojeda<sup>1</sup>, Lourdes L. Céspedes-Aguirre<sup>2</sup>, Janeth L. Tello-Cornejo<sup>3</sup>, Christian P. Martel-Carranza<sup>4</sup>, Miguel B. Narvaez del Águila<sup>5</sup>, Jesús J. Tarazona-Robles<sup>6</sup>**

**Cómo citar:** Cuadros-Ojeda, V.P., Céspedes-Aguirre, L.L., Tello-Cornejo, J.L., Martel-Carranza, C.P., Narvaez del Águila, M.B. y Tarazona-Robles, J.J. (2021). Distribución de las remuneraciones de los docentes según los niveles remunerativos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. *Gaceta Científica*, 7(1), 23-28. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1063>

<sup>1</sup>Doctor en Economía, Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil, Lima, Perú  
vcuadros@unheval.edu.pe  
<https://orcid.org/0000-0001-7881-2795>

<sup>2</sup>Magister en Gestión del Desarrollo social, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú  
lcespedes@unheval.edu.pe  
<https://orcid.org/0000-0002-4358-8575>

<sup>3</sup>Magister en Desarrollo Social, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú  
jtello@unheval.edu.pe  
<https://orcid.org/0000-0003-0959-7459>

<sup>4</sup>Doctor en Administración de la Educación, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú  
christian.martel@udh.edu.pe  
<https://orcid.org/0000-0001-9272-3553>

<sup>5</sup>Licenciado en Economía, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú  
miguel\_bryan@hotmail.com  
<https://orcid.org/0000-0001-8293-7101>

<sup>6</sup>Estudiante de pregrado de Economía, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú  
jesus.tarazona@unheval.edu.pe  
<https://orcid.org/0000-0002-4626-7435>

**Resumen**

**Introducción.** En Perú, de acuerdo a la Ley Universitaria N.º 30220, las remuneraciones de los docentes de las universidades deben ser homologadas con la de los magistrados judiciales; sin embargo, hasta la fecha esto aún no se ha cumplido. No obstante, es necesario resaltar que luego de más de 20 años de sendos reclamos de los docentes universitarios, en el año 2005 se inició el proceso de la homologación mencionada, lo que ha permitido un aumento de remuneraciones; sin embargo, se manifiestan diferencias entre categorías: "auxiliares", "asociados" y "principales a tiempo completo", teniendo en cuenta que realizan las mismas labores. **Objetivo.** En este contexto, el objetivo de la presente investigación es demostrar la distribución que existe entre las remuneraciones de los docentes según categoría y dedicación, así como la presencia de desigualdades o diferenciación salarial en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL). **Métodos.** Se ha utilizado el coeficiente de Gini y la curva de Lorenz, para el período 2011-2020. **Resultados.** Se evidenció que el coeficiente de Gini arrojó un valor de 0,17 y la curva de Lorenz se encuentra por debajo y muy cerca de la línea de perfecta igualdad. **Conclusiones.** Se concluye que no existen diferencias significativas en las remuneraciones de las diferentes categorías de docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

**Palabras clave:** distribución de ingresos en docentes universitarios, coeficiente de Gini, curva de Lorenz.

**Abstract**

**Introduction.** In Peru, according to the University Law N° 30220, the salaries of the teachers of the universities must be homologated with those of judicial magistrates; however, to date this has not yet been fulfilled. However, it is necessary to point out that after more than 20 years of complaints from university professors, in 2005 the process of homologation was initiated, which has allowed an increase in remunerations; however, there are differences between categories: "auxiliary", "associate" and "main full time", taking into account that they perform the same tasks. **Objective.** In this context, the objective of this research is to demonstrate the distribution of teachers' salaries according to category and dedication, as well as the presence of inequalities or salary differentiation differentiation at the Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL). **Methods.** The Gini coefficient and the Lorenz curve were used, for the period 2011-2020. **Results.** It was shown that the Gini coefficient yielded a value of 0.17 and the Lorenz curve is below and very close to the line of perfect equality. **Conclusions.** It is concluded that there are no significant differences in the salaries of the different categories of teachers at the Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

**Keywords:** income distribution among university teachers, Gini coefficient, Lorenz curve.

Arbitrada por pares ciegos

Recibido: 20/11/2020  
Aceptado: 20/01/2021

Autor de correspondencia:  
vcuadros@unheval.edu.pe

## Introducción

En el año de 1983 se promulgó la Ley Universitaria (Ley N.º 23733), señalando en el artículo 53º, que: “Las remuneraciones de los Profesores de las Universidades Públicas se homologan con las correspondientes a las de los Magistrados Judiciales” (Congreso de la República del Perú, 1983, párr. 64). Pero para su implementación se tuvieron que realizar diversas acciones. Así mismo,

la nueva Ley Universitaria (Ley N.º 30220), en su artículo N.º 96, menciona igualmente que las remuneraciones de los docentes de las universidades deben homologarse con las de los magistrados judiciales. Si bien en estos años se han logrado mejoras en las remuneraciones, sin embargo, y a pesar de haberse producido un ligero cierre de desigualdad, aún se percibe una brecha entre las categorías remunerativas de los docentes.

**Tabla 1**  
**Remuneraciones de los docentes ordinarios de la UNHEVAL, por categoría, dedicación y variación porcentual, 2011-2020**

Docentes	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Categoría Régimen	Remuneración mensual a noviembre (s/.)	%	Remuneración mensual a noviembre (s/.)	%	Remuneración mensual a noviembre (s/.)	%	Remuneración mensual a noviembre (s/.)	%	Remuneración mensual a noviembre (s/.)	%
Principal Tiempo completo PTC-40 hrs	6707.32	57.2	6707.32	57.2	6707.32	57.2	6707.32	57.2	7007.32	50.3
Asociado Tiempo completo ASTC-40 hrs	3008	25.7	3008	25.7	3008	25.7	3008	25.7	3958	28.4
Auxiliar Tiempo completo AXTC-40 hrs	2008	17.1	2008	17.1	2008	17.1	2008	17.1	2958	21.3
Total	11723.32	100	11723.32	100	11723.32	100	11723.32	100	15238.32	100

Nota. Fuente: Oficina de Personal de la UNHEVAL, 2020.

Galbraith (2016) menciona que la remuneración es “un concepto que no está asociado a una persona o a un grupo de personas, sino a un empleo; es lo que un empleador entrega a un empleado por el tiempo trabajado” (p. 71). En todo caso, sabemos que existen diferentes formas de medir la desigualdad; sin embargo, para que el presente estudio permita relacionar la forma de distribución de las remuneraciones, acudiremos al coeficiente de Gini y a la curva de Lorenz. Al respecto, nuevamente Galbraith (2016) señala que: “más importante es que para calcularlo es preciso disponer de una encuesta o un censo con los datos necesarios” (p. 83).

La presente investigación se orientó hacia el estudio de la distribución y niveles remunerativos en el entorno de la desigualdad como problema que se presenta en todo el sistema universitario público. En ese sentido, Quezada (2009) señala que “ayuda a desarrollar una curiosidad creciente acerca de la solución de problemas. Además, contribuye al progreso de la lectura crítica y solución de problemas” (p. 22).

La presente investigación se orientó hacia el estudio de los antecedentes considerados para desarrollar la investigación fueron el de Actis (2006), quien evidenció que, durante la década del 90, el salario del docente universitario se mantuvo prácticamente constante, dado que se efectuaron solamente tres incrementos que beneficiaron a los de menor dedicación y antigüedad. Luego de las crisis económica y social del 2002, su poder adquisitivo llega al nivel más bajo de la historia, momento en que se reanudan las negociaciones para recomponer el atraso salarial. Avelino y Ramón (2013) evidenciaron que el problema es el incumplimiento reiterado del gobierno peruano de

sus propias disposiciones legales sobre montos remunerativos de los magistrados del Poder Judicial y, especialmente, de los docentes de las universidades públicas; ello se debe a que no existe una política de recursos humanos clara y acorde con los objetivos de desarrollo económico y social nacional. Por otro lado, Bonifaz (2017) concluye con la discusión de los aspectos críticos en la implementación y evaluación de los sistemas de pago por mérito. Peralta (2018), por su parte, determinó que no existe relación significativa entre la remuneración y los factores motivadores de la satisfacción laboral; así, los resultados de la investigación han podido demostrar que, al igual que los estudios de Rocco (2009) y Fuentes (2012), la satisfacción laboral es un factor de suma importancia para garantizar resultados positivos favorables a la empresa.

La desigualdad económica es la discrepancia acerca de cómo se distribuyen los ingresos, el bienestar o los activos entre la población (OECD, 2015); asimismo, según Cowel (1999), es la dispersión que existe en la distribución de ingreso, consumo o algún otro indicador de bienestar. McKay (2002) menciona además que no debe confundirse a la desigualdad con la pobreza. La desigualdad hace referencia a la diferenciación de los estándares de vida de la población, independientemente de si dicha población está o no en situación pobreza. Para Lewis (1954), la desigualdad económica se conceptualiza como una distribución apropiada del ingreso.

El Banco Mundial (2017) menciona asimismo que la distribución de ingresos de una economía y la distribución perfectamente equitativa es calculada por el índice de Gini, donde 0 representa una equidad perfecta y, por el contrario, 1 representa

una inequidad perfecta. Por su parte, Buccioni (2012) menciona que la curva de Lorenz o curva de concentración es una gráfica que se deduce a partir de la información suministrada para el cálculo del índice de Gini y que, por tanto, refleja la mayor o menor concentración en la distribución de una magnitud.

Por los motivos expuestos previamente, se evidenció que es necesario analizar esta diferenciación remunerativa. En ese sentido, Bernal (2000) señala la importancia práctica, la cual permite determinar como la distribución de las remuneraciones de los docentes y sus niveles remunerativos. Finalmente, como señala Carrasco (2006), en los resultados de la investigación deben ser considerados los aspectos políticos y administrativos, a fin de motivar a los directivos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL y del Gobierno Central a tomar decisiones de equidad en la asignación remunerativa. Por consiguiente, como objetivo general se planteó determinar la distribución de las remuneraciones del personal docente ordinario a dedicación exclusiva o a tiempo completo según los niveles remunerativos de la UNHEVAL entre los años 2011-2020.

## Métodos

El alcance de la investigación fue descriptivo, siguiendo lo señalado por Salkind (como se citó en Bernal, 2010) en torno a las características y los rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio. En tal sentido, Bernal (2010,) agrega, que: estos estudios narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio (...) pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones, los hechos, los fenómenos, etcétera. Y, además, esta investigación se guía por las preguntas de investigación (...) cuando se plantean hipótesis en los estudios descriptivos, estas se formulan a nivel descriptivo y se prueban estas hipótesis. Añade (...) que este tipo de investigación se sostiene principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental. (p. 113)

Hay que remarcar, lo señalado por Hernández, Fernández y Batista (2014), en el sentido que: “Así como los estudios exploratorios sirven fundamentalmente para descubrir y prefigurar, los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación” (p. 92).

## Diseño de la investigación

Con lo anteriormente señalado, el diseño del estudio desarrollado fue descriptivo, comparativo-longitudinal-no experimental, bajo el enfoque cuantitativo. El modelo de Diseño estuvo orientado a buscar las observaciones, según las características del problema estudiado. Los hechos se basaron en la información recogida de acuerdo al periodo de tiempo considerado, donde fueron

examinadas las desigualdades o diferencias del comportamiento de los resultados encontrados entre las categorías, según el nivel de dedicación entre los docentes ordinarios.

## Método

El método de investigación fue no experimental.

## Población y muestra

Consistió en comparar, según la línea de tiempo (10 años), el comportamiento de las remuneraciones entre las tres categorías: principal, asociado y auxiliar a dedicación exclusiva o tiempo completo, los cuales representan a 2442 docentes a quienes les fue evaluado el comportamiento de sus remuneraciones y la distribución de las mismas durante un periodo de 10 años (2011-2020).

## Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de información secundaria respecto a los docentes ordinarios se efectuó según categoría y dedicación, respecto a la distribución y niveles remunerativos en diferentes momentos o periodos, no permitiendo la manipulación de los mismos.

## Procedimientos

Se recopiló la información sobre las remuneraciones de la oficina correspondiente, para luego pasar a aplicar la fórmula que permitió calcular el coeficiente de Gini y, con esos datos, graficar la curva de Lorenz para su correspondiente interpretación.

## Consideraciones éticas

La investigación se realizó en conformidad con los principios éticos fundamentales: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia.

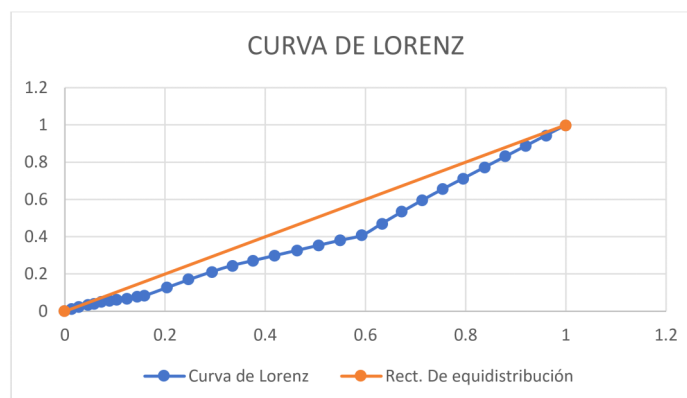
## Resultados

Habiendo realizado los cálculos correspondientes al coeficiente de Gini para los años 2011 y 2020 en las distintas categorías, se presentan los siguientes resultados en el 2020 para las distintas categorías se presenta (ver figura 1).

El nivel de desigualdad en ingresos de los “docentes a tiempo completo”, durante los años 2011 al 2020, se evidenció como producto del procesamiento de los datos en un coeficiente de Gini de 0,17, mostrando niveles bajos de desigualdad entre sus ingresos percibidos en la muestra de estudio. Comparando el comportamiento del índice de Gini con relación a la curva de Lorenz, se observa un acercamiento a la “línea de perfecta igualdad”, producto del margen de desigualdad de 0,17.

En consecuencia, tal como se observa en la tabla 2, el índice de Gini muestra claramente que el nivel de desigualdad en ingresos de los “docentes a tiempo completo” en la categoría “auxiliar”, durante los años 2011 al 2020, posee índices mucho mayores

**Figura 1**  
**Distribución de ingresos de los docentes a tiempo completo 2011-2020**



*Nota.* Fuente: Oficina de Personal de la UNHEVAL, 2020.

en sus ingresos percibidos por la muestra de estudio respecto a las categorías de “asociado” y “principal”, con un coeficiente de 0.12. La categoría “asociado” posee un índice de Gini de 0,09 mostrándonos un acercamiento a la “línea de perfecta igualdad”, pero respecto a la categoría “principal”, el índice es de 0,02, acercándose por consiguiente a 0, lo cual muestra que la desigualdad entre sus ingresos percibidos es mínima ya que posee un acercamiento a la “línea de desigualdad” significativamente próximo.

**Tabla 2**  
**Distribución de los ingresos de docentes en la categoría “asociado a tiempo completo” (años 2011-2020)**

Categoría docente	Índice de Gini
Auxiliar	0,12329168
Asociado	0,09390742
Principal	0,02264636

*Nota.* Fuente: Oficina de Personal de la UNHEVAL, 2020.

## Discusión

El objetivo de este trabajo de investigación fue determinar la distribución de las remuneraciones del personal docente ordinario de acuerdo a las diferentes categorías: auxiliares, asociados y principales a tiempo completo y dedicación exclusiva de la UNHEVAL, durante el período 2011-2020.

Cabe destacar que, durante ese período, se han podido observar aumentos significativos en las remuneraciones de los docentes que ostentan las categorías de “auxiliar” y “asociado”; sin embargo, en la categoría de “docente principal”, solamente se han visto incrementadas sus remuneraciones en un promedio del 10 % a lo largo de cuatro años. Cabe agregar que esto sucede a pesar de que, de acuerdo a la Ley Universitaria N.º 20230, para la ostentar la categoría de “docente principal”, se

debe contar con el grado de Doctor, así como la exigencia de constantes capacitaciones en la especialidad, en docencia universitaria y pedagógica, y en el contexto de esta pandemia, también en cursos virtuales.

Respecto a los resultados obtenidos con esta investigación, con los datos recopilados de la Oficina de Remuneraciones de la UNHEVAL y la aplicación de la fórmula respectiva para calcular el coeficiente de Gini, se ha podido determinar que, durante el período de análisis, para las tres categorías el valor del coeficiente de Gini es de 0,17; valor que se acerca a cero, lo cual refleja una desigualdad entre categorías no tan significativa. Y si esos valores se grafican y se analizan con la curva de Lorenz, que también permite analizar gráficamente la desigualdad que se produce en la distribución de ingresos de una población, en este caso el gráfico de la curva de Lorenz se ubica por debajo de la curva y muy cerca de la “línea de perfecta igualdad”.

De acuerdo a los antecedentes considerados al desarrollar la investigación, coincidimos con los resultados de la investigación realizada por Actis (2006), que tiene por título “La evolución salarial del docente universitario. Un análisis relativo de las remuneraciones de los cargos exclusivos (1998 y 2005)” realizada en la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina, en la cual evidenció que, durante la década del 90, el salario del docente universitario se mantuvo prácticamente constante, dado que se efectuaron solamente tres incrementos que beneficiaron a los de menor dedicación y antigüedad. Luego de las crisis económica y social del 2002, su poder adquisitivo llega al nivel más bajo de la historia, momento en que se reanudan las negociaciones para recomponer el atraso salarial. Los resultados que obtuvo Actis son similares a nuestros resultados, considerando que, en el período de análisis, los docentes de la categoría “auxiliares” tuvieron un incremento del 70 %, aproximadamente, en sus remuneraciones; de la misma manera, los “asociados” vieron incrementados sus ingresos en un 47 % y los de la categoría “principales” en un 10 %, aproximadamente. Por lo



demás, no hubo mayores incrementos, a pesar de que, según la Ley Universitaria, las remuneraciones de los docentes universitarios deben ser equivalentes a la de los Magistrados del Poder Judicial.

Así mismo, tomando en consideración los resultados de la investigación de según, Avelino y Avelino (2013), cuyo título es “La dispersión de los regímenes laborales en el sector público limitan la remuneración homologada y los beneficios de los docentes de la UNMSM” realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, se evidenció que el problema es el incumplimiento reiterado del gobierno peruano de sus propias disposiciones legales sobre montos remunerativos de los magistrados del Poder Judicial y, especialmente, de los docentes de las universidades Públicas. Todo ello es debido a que no existe una política de recursos humanos clara y acorde con los objetivos de desarrollo económico y social nacional. De modo que, siendo la UNHEVAL una universidad pública, es por lo que los docentes de las diferentes categorías se encuentran en las mismas condiciones remunerativas.

Si bien durante muchos años los docentes universitarios en Perú hicieron sendos reclamos, desde el año 2005, para lograr la homologación establecida en la Ley Universitaria N.º 23733, lo cual ha permitido en cierta forma disminuir la brecha de la desigualdad en las remuneraciones respecto a los magistrados; sin embargo, ha persistido aún la brecha entre las categorías de docentes al interior de las universidades nacionales. En el caso de la UNHEVAL, en el período de análisis desde el año 2011 al 2020, han sufrido cambios en sus remuneraciones. En términos comparativos, entre los años mencionados, en el caso de los docentes “auxiliares”, estos tuvieron en promedio un aumento del 82 % de sus remuneraciones, los docentes “asociados” en promedio vieron incrementadas sus remuneraciones en un 55 % y los de la categoría de docentes “principales”, solamente tuvieron un aumento en promedio del 13 %.

Según el coeficiente de Gini, las remuneraciones percibidas por los docentes de la UNHEVAL, el 2011 al 2020, tienen un valor de 0,17 para las categorías de docentes “auxiliares”, “asociados” y “principales a tiempo completo”. Este valor indica que las diferencias entre los valores de las categorías no son significativas, teniendo en cuenta que el valor del coeficiente de Gini fluctúa entre cero y uno, siendo el valor de cero el de perfecta igualdad y el de uno el de perfecta desigualdad.

Así mismo, las diferencias en la distribución del ingreso entre las tres categorías se reflejan en el índice de Gini, para la categoría de “auxiliares” (0,12), para los “asociados” (0,09) y para los “principales” (0,02).

La curva de Lorenz es la representación gráfica de

la desigualdad de la distribución de ingresos de una población y para graficarla es necesario el valor del coeficiente de Gini. Para el caso de las remuneraciones percibidas por los docentes de la UNHEVAL, del 2011 al 2020, para las categorías de docente “auxiliar”, “asociado” y “principal a tiempo completo”, se refleja gráficamente que la curva de Lorenz se ubica por debajo y muy cerca de “la línea de perfecta igualdad”, con lo cual se puede concluir que no existen diferencias significativas entre los ingresos de los docentes en las categorías mencionadas. Respecto a los resultados obtenidos con esta investigación, con los datos recopilados de la Oficina de Remuneraciones de la UNHEVAL, y la aplicación de la fórmula respectiva para calcular el coeficiente de Gini, se ha podido determinar que, durante el período de análisis, para las tres categorías el valor del coeficiente de Gini es de 0,17; valor que se acerca a cero, lo cual refleja una desigualdad entre categorías no tan significativa. Y si esos valores se grafican y se analizan con la curva de Lorenz, que también permite analizar gráficamente la desigualdad que se produce en la distribución de ingresos de una población, en este caso el gráfico de la curva se ubica por debajo de la misma, muy cerca de la “línea de perfecta igualdad”.

### Conclusiones

Si bien durante muchos años los docentes universitarios en el Perú hicieron sendos reclamos, desde el año 2005, para lograr la homologación establecida en la Ley Universitaria N.º 23733, permitiendo en cierta forma disminuir la brecha de la desigualdad en las remuneraciones con los magistrados, sin embargo, ha persistido aún la brecha entre las categorías salariales de los docentes al interior de las universidades nacionales. En el caso de la UNHEVAL, en el período de análisis desde el año 2011 al 2020, estos han obtenido cambios en sus remuneraciones. En términos comparativos, entre los años mencionados, en el caso de los docentes “auxiliares”, estos tuvieron en promedio un aumento del 82 % de sus remuneraciones, los docentes “asociados”, en promedio vieron incrementado sus remuneraciones en 55 % y los de la categoría de docentes “principales” solamente tuvieron un aumento en promedio del 13 %.

Según el coeficiente de Gini, las remuneraciones percibidas por los docentes de la UNHEVAL, del 2011 al 2020, tienen un valor de 0,17 para las categorías de docentes “auxiliares”, “asociados” y “principales a tiempo completo”. Este valor indica que las diferencias entre los valores de las categorías no son significativas, teniendo en cuenta que el valor del coeficiente de Gini fluctúa entre cero y uno; siendo el valor de cero el de perfecta igualdad y el de uno el de perfecta desigualdad.

Así mismo, las diferencias en la distribución del ingreso entre las tres categorías se reflejan en el

índice de Gini, para la categoría de “auxiliares” (0,12), para los “asociados” (0,09) y para los “principales” (0,02).

La curva de Lorenz es la representación gráfica de la desigualdad en la distribución de ingresos de una población y para graficarla es necesario el valor del coeficiente de Gini. Para el caso de las remuneraciones percibidas por los docentes de la UNHEVAL, del 2011 al 2020, para las categorías de docentes “auxiliares”, “asociados” y “principales a tiempo completo”, se refleja gráficamente que la curva de Lorenz se ubica por debajo y muy cerca de la “línea de perfecta igualdad”, con lo cual se puede concluir que no existen diferencias significativas entre los ingresos de los docentes en las categorías mencionadas.

### Fuente de financiamiento

Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco (Perú).

### Contribución de los autores

VPCO: concepción y diseño del trabajo/idea, análisis e interpretación de los datos, redacción del manuscrito, revisión crítica del manuscrito, aprobación de la versión final.

LLCA: concepción y diseño del trabajo, redacción del manuscrito, revisión crítica del manuscrito, aprobación de la versión final.

JLTC: análisis e interpretación de los datos, redacción del manuscrito, revisión crítica del manuscrito, aprobación de la versión final.

CPMC: análisis e interpretación de los datos, revisión crítica del manuscrito, aprobación de la versión final.

MBNA: análisis e interpretación de los datos, revisión crítica del manuscrito, aprobación de la versión final.

JJTR: revisión crítica del manuscrito, aprobación de la versión final.

### Conflicto de Interés

No se presentan conflictos de interés.

### Referencias

Actis, E. (2006). La evolución salarial docente universitario. Un análisis relativo de las remuneraciones de los cargos exclusivos 1998-2005). *FACES*, 12(27), 29-57.  
<http://nulan.mdp.edu.ar/167/>

Avelino, E. R. (2013). La dispersión de los regímenes laborales en el sector público limita la remuneración homologada y los beneficios de los docentes de la UNMSM. *Quipukamayoc*, 21(40), 9-17.  
<https://doi.org/10.15381/quipu.v21i40.6305>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson.

Bonifaz, M. (2017). Recompensas económicas en la academia: análisis de literatura empírica sobre el pago por mérito en universidades de siete países. *Educación*, 27(52), 7-25.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/19915>

Buccioni, R. (2012). Estimación del coeficiente de concentración de Gini a partir de la curva estimada de Lorenz. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 5(1-2): 27 – 31.

Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.

Cowel, F. A., Litchfield, J. A. y Mercader-Prats, M. (1999). *Income Inequality Comparisons with Dirty Data: The UK and Spain during the 1980s* [Archivo PDF]. London School of Economics; Universitat Autònoma, Barcelona.

[http://eprints.lse.ac.uk/2240/1/Income\\_Inequality\\_Comparisons\\_with\\_Dirty\\_Data\\_The\\_UK\\_and\\_Spain\\_during\\_the\\_1980s.pdf](http://eprints.lse.ac.uk/2240/1/Income_Inequality_Comparisons_with_Dirty_Data_The_UK_and_Spain_during_the_1980s.pdf)

Galbraith, J. (2016). *Desigualdad*. Deusto.

Hernández, C. R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Lewis, W. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *Oxford Economic Papers, New Series*, 14(2), 158-172.

<https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x>

Ley Universitaria. Ley N.º 23733. (1983, 10 de diciembre). *Congreso de la República*.  
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/23733.pdf>

Ley Universitaria. Ley N.º 30220. (2014, 9 de junio). *Congreso de la República*.  
[http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley\\_universitaria.pdf](http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf)

McKay, A. (2002). *Assessing the Impact of Fiscal Policy on Poverty. Discussion Paper 2002/043* [Archivo PDF]. Helsinki: UNU-WIDER.  
<https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/dp2002-43.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2015). *Informes de Desigualdad*. OCDE.

Peralta, S. (2018). *La remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna.  
<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/745>

Quezada, L. (2009). *Metodología de la investigación*. Limusa.

Sentencia N.º 0023-2007-PI/TC. (2008, 15 de octubre). *Tribunal Constitucional* (Mesía Ramírez, Vergara Gotelli, Landa Arroyo, Beaumont Callirgos, Calle Hayen, Álvarez Miranda).  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00023-2007-AI.html>